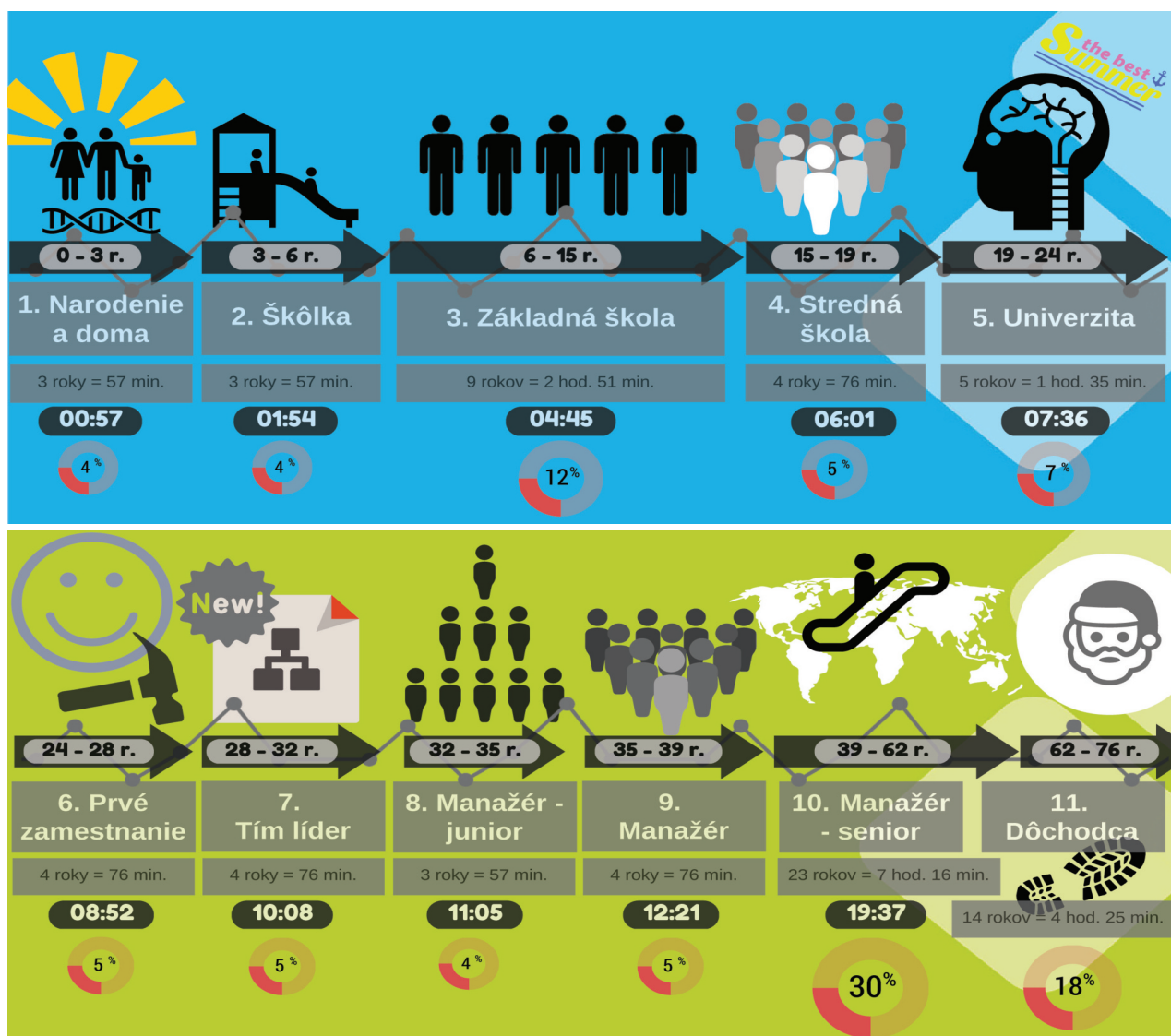


CHARIZMA, AUTORITA A PRIRODZENÝ REŠPEKT PROJEKTOVÉHO MANAŽÉRA V RÁMCI PROJEKTU A FIRMY

KAŽDÝ MUŽ SA CHCE CÍTIŤ AKO SAMEC...

Tak ako v každej životnej etape sa pocit životného šťastia, uspokojenia a spokojnosti dosahuje iným spôsobom, tak je tomu aj v manažmente a pracovnom živote ako takom. Keď sa pozrieme na život manažéra v 24 hodinách, každá etapa života/vývoja manažéra má svoje požiadavky či nároky. V ktorej etape sa nachádzate vy? A čo vám aktuálne dáva ten pocit spokojnosti vo vašom pracovnom živote?



Keď som nastupoval do firmy, mal som jasný cieľ. Chcel som kariérne rásť a čím skôr veľa zarábať. Čím skôr som chcel mať svoj vlastný tím. Tím, ktorý by makal. Chcel som sa cítiť ako NIEKTO – niekto, koho by ľudia rešpektovali, uznávali... Inšpiráciu som hľadal všade okolo mňa, veľa som sa pýtal a mal som to šťastie, že som aj dostával odpovede a cenné rady od mojich kolegov. Dnes sa nad mnohými vecami len usmievam. S odstupom času vnímam, že hoci som dostával veľa cenných rád, nevedel som ich správne pochopiť, vyhodnotiť, a preto som ich nemohol ani správne aplikovať do mojej praxe. Prečo? Naše premýšľanie a potenciálne konanie je iné v prípade mentoringu od skúsenejšieho kolegu a iné keď konkrétnej situácii čelíme sami v realite a musíme prevziať zodpovednosť. Nikdy nezabudnem na to, ako som sa ako mladý a neskúsený konzultant pýtal známeho „manažéra“: „**Ako si mám získať rešpekt pred tímom? Ako mám „zabezpečiť“, aby ma klient akceptoval ako rovnocenného partnera?**“ Dodnes si pamätám na jednu z jeho rád, ktorá mi dnes príde úplne absurdná. Poradil mi, aby som si kúpil lepšie hodinky a na druhú ruku si zabezpečil hrubú zlatú retiazku. Bola to dobrá investícia, ale nepomohlo to. Veľmi rýchlo som pochopil, že mať dobrý oblek a drahé hodinky nestačí. Musel som skúsiť inú cestu, ako si získať akceptáciu. V tom čase prišlo na projekte k väčším personálnym zmenám a pár ľudí z projektu odišlo. Na moje plec sa presunulo oveľa viacej zodpovednosti a ja som musel prebrať zodpovednosť za projekt. Vtedy som si uvedomil, že **sa musím začať oveľa viacej venovať ľuďom v tíme**. Snažiť sa im vysvetliť, čo je skutočnou podstatou našej

AKO SA ĽUDIA ZACHOVÁJÚ PO WORKSHOPE, MENTORINGU, COACHINGU?

90 %

PASIVITA – nič nerobia

pekná teória, ale u nás sa to nedá aplikovať
workshop ma slabo motivovať
poukazujú na prekážky
hľadajú výhovorky, pretože to nepôjde

10 %

AKTIVITA – vlastná iniciatíva

ľudia hľadajú použitie v praxi
sú aktívni a pýtajú sa a chcú
sami skúšať, čo dokážu
realizovať
hľadajú možné riešenia

pokiaľ nevzniknú zmeny v mozgu – nové dlhodobé mozgové mapy, tak všetko ostatné sú len „reči“

práce ako takej. Vysvetliť im stratégiu projektu ich jazykom a nebáť sa im priblížiť. Staval som na otvorenejšiu a jednoduchšiu komunikáciu. Nebolo pre mňa jednoduché, lebo ma skúsenejší kolegovia odhovárali, že príliš veľká otvorenosť mi neskôr môže na projekte „zlomiť krk“. Iný kolega sa mi snažil odovzdať jeho cennú životnú skúsenosť a povedal mi: „Ak si s niekým raz začneš TYkať, už ňa nebude nikdy toľko rešpektovať ako predtým.“ Vtedy patrila medzi topmanažérov firmy, no dnes viem, že ho ľudia akceptovali len z pozície strachu a moci. Dnes si naňho asi nikto nespomenie. Teda určite nie v dobrom. Isté životné skúsenosti sa jednoducho nedajú naučiť ani od skúsených topmanažérov, špičkových mentorov či našich vysnívaných vzorov. Na to, aby ich človek dokonale pochopil, ich musí jednoducho zažiť na vlastnej koži. Vlastná skúsenosť a práca na sebe tak, aby som tvoril hodnotu aj pre svoje okolie, tím a komunitu, práve toto dnes vnímam ako cestu k spokojnému životu. Platí to ako pre súkromný, tak aj pre pracovný život.

zisk

Ako to funguje v divočine?

O každé stádo sa stará alfa samec. Dostáva prvý nažrať, poskytuje sa mu nadštandardný servis. Každý člen svorky musí obetovať niečo vlastné, aby prispel ku starostlivosti o alfa samca. Každý ponúka niečo iné... Zvieratá to robia cielene s tým, že očakávajú, že v prípade nebezpečenstva či ohrozenia života sa o nich alfa samec postará. Doslova si kupujú jeho ochranu. To, či sa o nich ich samec v prípade problémov postará, ukáže realita. Ak by v prípade problémov nedostal od neho pomoc a podporu, ich reakcia by bola okamžitá. Alfa samec by stratil svoje benefity a svorka ho vymení za iného veliteľa. Ľudia v tíme sa vo svojej podstate správajú podobne, len reakcia na neposkytovanie podpory a ochrany je oveľa pomalšia ako v divočine. Zákony džungle fungujú na vyššej úrovni... Tie sa podplatiť nedajú. Pochopenie týchto princípov prináša hodnotnú skúsenosť aj do pracovného života. Každý máme k dispozícii limitovaný čas a je na nás, ako ho využijeme. Môžeme sa rozčuľovať nad tým, akých máme zlých šéfov, alebo sa môžeme šéfom sami stať.

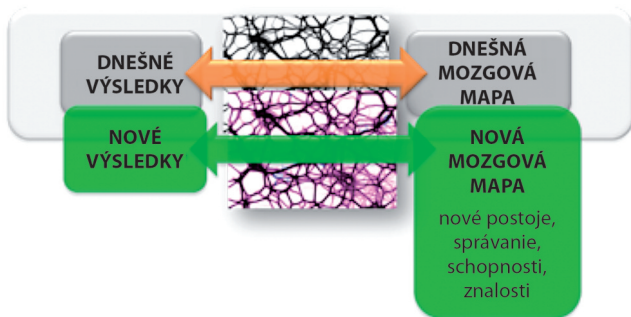
DÔLEŽITÚ ČASŤ NÁŠHO SPOKOJNÉHO FUNGOVANIA V ŽIVOTE ZABEZPEČUJE NÁŠ MOZOG

Ak lepšie pochopíme, ako funguje náš mozog, lepšie pochopíme naše správanie. To, ako sa denno-denne dívame na svoj život, na jednotlivé situácie, je výsledkom nášho predchádzajúceho života. Kde sme vyrastali, ako sa nám venovali rodičia, akých sme mali a máme priateľov, ako sa k nám správa šéf, ako sme si vychutnávali úspechy a ako sme reagovali

Univerzálny návod na to, ako si získať rešpekt, akceptáciu, neexistuje. Je to kombinácia viacerých faktorov.



v ťažkých chvíľach, to všetko sa od-
ráža v našom
dnešnom živote.
Náš mozog si vy-
tvára na základe
svojich skúseností
mozgové mapy.
Na základe týchto
máp sa potom pod-
vedome rozhoduje. Náš
mozog sa snaží fungovať v úspornom
režime. A to mu práve umožňujú naše
mozgové mapy. Neustále hľadanie no-
vých ciest na štandardné situácie by
bolo energeticky neefektívne. Je ve-
decky dokázané, že podvedomé reak-
cie sú oveľa rýchlejšie a menej
energeticky náročnejšie ako vedomé
premýšľanie. Na jednej strane nám
tento fakt pomáha prežiť, na strane
druhej nám mozog „podvrhuje“ rie-
šenia, ktoré sú výsledkom nášho mi-



nulého života. Ak budeme robiť stále
tie isté činnosti, budeme dosahovať
tie isté výstupy. Je náročné pozeráť sa
na realitu inými „očami“, lebo nás to
stojí oveľa viacej energie. Žiť podľa
starých modelov (mozgových máp)
je jednoduchšie, menej náročné
a pohodlné.

Náš mozog je orgán vyvinutý tak, aby
zabezpečil naše prežitie. Využívajme
aj túto jeho funkciu a inovujme. Ne-
čakajme, že s riešeniami príde niekto
za nami. Nespoliehajte sa na okolie.
Preberme zodpovednosť do vlastných
rúk. S tým je ale spojené riziko. Ri-
ziko, že sa budeme aj mýliť. A práve
riziko zlyhania nie je ochotný podstú-
piť každý. Preto je na svete oveľa
menej lídrov ako manažérov. V dneš-
nej dobe ľudia chcú byť vedení a nie
riadení. Odvaha stať sa lídrom je
cesta, ako si získať prirodzený rešpekt

a autoritu ľudí okolo seba. Byť lídrom
neznamená, že musíme mať tisícky
nasledovníkov. Princípy líderstva sa
dajú aplikovať aj na malom tíme. Je to
o prístupe, postoji a spôsobe myslenia.
Ľudia cítia, že líder nerobí veci preto,
že ich musí robiť, ale preto, že ich po-
važuje za správne. Tak ako dieťa cíti,
že ho máte radi, tak aj ľudia vo vašom
tíme vnímajú vaše pocity.

„Každý muž sa chce cítiť ako
samec...“ – neexistuje univerzálny
návod na rešpekt a autoritu v tíme
ani v živote. Jedno je jasné: „Nedá sa
žiť len pre seba. Pre svoje prežitie
potrebujeme aj iných ľudí.“ Nedá sa
myslieť len na seba. Je to veľmi krát-
kodobé. Každý samec sa musí vedieť
postarať o svoju svorku, ináč si nájdu
iného samca. Nebudú ho predsa živiť
len tak nadarmo. Skúste pochopiť, čo
od vás potrebujú vaši ľudia? Prečo by
mali byť práve s vami spokojní? Čo

im skutočne dá-
vate a aká je
vaša pridaná
hodnota pre
nich. Tak ako
pre členov vášho
tímu, tak aj pre
vašich klientov.
Pozrite sa na
seba ich očami.
O vaše skúse-
nosti sa môžete

podeliť v projekte SMART HR a pod-
poriť HR komunitu.

WallStreet Journal realizoval výskum
na 16 000 exekutívcoch. Zamerail sa
na hlavné rozdiely medzi úspešnými
a neúspešnými šéfmí.

Spravte si malý test rešpektu a akceptácie

- Dávate priestor na realizáciu
vaším ľuďom?
- Cítia sa vaši ľudia s vami spokojní
a radi s vami trávajú čas?
- Dôveruje vám váš tím?
- Dali by za vás „ruku do ohňa“
alebo by vás radšej „hodili cez pa-
lubu“ v prípade problémov?
- Ste schopní v tíme riešiť aj ná-
ročné situácie konštruktívne?
- Ako sa prejavuje vaša snaha zabo-
jovať za váš tím?
- Čo vám dáva pocit, že ste „samec“?
Je to akceptácia a prirodzený reš-
pekt či strach vašich ľudí?

Úspešní:

- zaujímali sa rovnako o zisk, ako aj
o ľudí
- pristupovali k podriadeným opti-
misticky
- hľadali spôsob, ako poradiť
- boli dobrí „listeners“ – počúvali
druhých

Neúspešní:

- zaujímali sa o svoju bezpečnosť
- prejavovali nedôveru voči podria-
deným
- vyhýbali sa komunikácii
- spoliehali sa na smernice a procedúry

Moja skúsenosť je jednoznačná. Sku-
točný rešpekt sa kúpiť nedá. Ak vám
nezáleží na ľuďoch, cítia to... ■

Autor: Peter Minárik,
Executive Partner
COMM-PASS



COMM-PASS

...enjoy your change

zmena je život - život je inšpirácia

tréningy a poradenstvo | www.commpass.sk